

**FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE FEDERAL DE RONDÔNIA**  
**CAMPUS DE CACOAL**  
**DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS CONTÁBEIS**

**JUCELI REGINA ARAGÃO**

**REFLEXÕES TEÓRICAS SOBRE OS DIREITOS TRABALHISTAS E  
PREVIDENCIÁRIOS DOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS**

**Trabalho de Conclusão de Curso**  
**Artigo**

**Cacoal, RO**  
**2008**

**JUCELI REGINA ARAGÃO**

**REFLEXÕES TEÓRICAS SOBRE OS DIREITOS TRABALHISTAS E  
PREVIDENCIÁRIOS DOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS**

Artigo apresentado à Fundação Universidade Federal de Rondônia, *Campus* de Cacoal, como requisito final para obtenção do título de Bacharel em Ciências Contábeis.

Orientador: Profº Esp. Silas Neiva de Carvalho

Cacoal, RO  
2008

# **REFLEXÕES TEÓRICAS SOBRE OS DIREITOS TRABALHISTAS E PREVIDENCIÁRIOS DOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS**

**Por**

**JUCELI REGINA ARAGÃO**

Artigo apresentado à Fundação Universidade federal de Rondônia, Curso de Ciências Contábeis, para obtenção do grau de Bacharel em Ciências Contábeis, mediante a Banca Examinadora, formada por:

---

**Presidente**

**Profº Esp. Silas Neiva de Carvalho – Orientador/UNIR**

---

**Membro**

**Profa. Esp. Creunice Borges – UNIR**

---

**Membro**

**Profa. Ms. Lúcia Setsuko Ohara Yamada – UNIR**

**Cacoal, RO  
2008**

### **DEDICATÓRIA**

Aos meus queridos pais, Jaime e Hilda, por terem sido meus amigos e incentivadores em todos os momentos da minha vida. Por todo amor e carinho a mim dedicado meu singelo agradecimento.

## **AGRADECIMENTOS**

A Deus, amor maior, refúgio e fortaleza nos meus momentos de angústias e aflições.

A minha mãe, exemplo de mulher e de mãe sempre presente na minha vida, obrigada pelo amor, dedicação, paciência e orações dedicados a mim incondicionalmente.

A meu pai, por não medir esforços sempre que precisei de ajuda, pela dedicação, carinho, amor e por sonhar junto comigo para dar mais este passo.

Ao meu eterno amor, Guilherme, pela compreensão, amor e incentivo, por estar sempre presente e por não me deixar desanimar nos momentos mais difíceis.

Ao meu irmão que direta ou indiretamente contribuiu para esta conquista.

Aos professores, pela dedicação durante todo o curso e aos demais funcionários do *campus* de Cacoal, obrigada pela ajuda e disposição.

Ao meu orientador Prof. Esp. Silas Neiva de Carvalho, pela ajuda na conclusão deste trabalho.

A todos que contribuíram para a conclusão desta etapa, meu muito obrigada.

“Nunca ore suplicando cargas mais leves e sim ombros mais fortes.” (Phillips Brooks)

## REFLEXÕES TEÓRICAS SOBRE OS DIREITOS TRABALHISTAS E PREVIDENCIÁRIOS DOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS

Juceli Regina Aragão<sup>1</sup>

**RESUMO:** O presente trabalho versa sobre o tema de Direito do Trabalho, a relação de emprego doméstico, abordando as regras básicas e temas polêmicos, focalizando as divergências doutrinárias e jurisprudenciais, examinando os direitos dos domésticos em confronto com aqueles conferidos aos empregados comuns sujeitos à CLT. Os objetivos deste trabalho é expor os direitos conquistados pelos empregados domésticos, orientar os empregadores para que possam cumprir seus deveres legais e colaborar com os empregados para que estes gozem plenamente de seus direitos trabalhistas e previdenciários. A metodologia utilizada neste trabalho se deu por meio de pesquisa bibliográfica em livros, outros artigos, sites e na legislação pertinente. A promulgação da Constituição de 1988 e a recente edição da Lei nº. 11.324, de 20/07/2006, procurou equiparar em direitos os empregados domésticos aos empregados urbanos e rurais. Os direitos garantidos por tais leis buscaram resgatar uma dívida histórica e social que se tem para com uma categoria profissional que, embora não exercendo atividade econômica, presta relevante serviço à família brasileira, significando um grande avanço, mas não o suficiente para evidenciar, segundo a Constituição Federal, que todos são iguais perante a Lei.

**Palavras-chave:** Doméstico. Direitos. Empregado. Trabalho. Empregador.

### INTRODUÇÃO

Os empregados domésticos foram reconhecidos como profissionais no Brasil com o advento da Lei nº. 5.859, de 11 de novembro de 1972, regulamentada pelo decreto nº. 71.885/73. Porém, a categoria só teve seus direitos assegurados a partir de 1988, com a nova Constituição Federal.

Empregada doméstica grávida pode ser demitida? Empregado doméstico tem direito ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e ao seguro desemprego? Motorista particular pode ser considerado empregado doméstico? Estas como tantas outras questões podem gerar dúvidas e acarretar atitudes erradas por parte de empregados e empregadores.

De um modo geral, o relacionamento entre as pessoas que se encontram, de alguma forma, envolvidas na relação de emprego doméstico têm os seus pontos de tensão, pois as partes, como é normal e lógico, buscam a satisfação de suas necessidades e interesses.

---

<sup>1</sup> Graduanda em Ciências Contábeis pela Fundação Universidade Federal de Rondônia – UNIR, *Campus* de Cacoal, sob a orientação do Professor Esp. Silas Neiva de Carvalho.

É possível que isso se deva, em boa parte, ao fato de que o trabalho doméstico se desenvolve num ambiente restrito: o âmbito familiar, local este em que os cuidados e cautelas que normalmente cercam uma relação de natureza contratual, como é a de trabalho, tendem a se dissipar, em relação da própria informalidade inerente à vida do lar e suas extensões.

A cada ano, milhares de ações de ex-empregados domésticos tramitam na Justiça do Trabalho e muitos empregadores domésticos são condenados em muitas dessas ações justamente por não terem como comprovar o cumprimento de suas obrigações. Por outro lado existem inúmeros empregados que acabam lesados por não saber seus verdadeiros direitos.

O objetivo geral deste trabalho é apresentar os direitos trabalhistas e previdenciários garantidos aos empregados domésticos através da Constituição Federal de 1988 e as alterações ocorridas com a lei 11.324/2006. E, como objetivos específicos, orientar, de forma segura, o empregador doméstico para que possa cumprir suas obrigações legais, colaborar para que os empregados domésticos possam se beneficiar do gozo dos direitos trabalhistas e previdenciários a que fazem jus auxiliando assim empregados e empregadores para que celebrem seus contratos de trabalho de forma justa para ambas as partes.

O presente estudo justifica-se pelo fato de que os direitos trabalhistas dos empregados domésticos não são totalmente conhecidos ou de fácil compreensão, que grande parte dos empregadores domésticos não sabe fazer com segurança os cálculos das parcelas devidas na extinção do contrato de trabalho ou ainda, se há igualdade no tratamento dispensado pela lei aos empregados ditos comuns e aos empregados domésticos.

A metodologia utilizada neste artigo se deu por meio de pesquisa bibliográfica, livros, outros artigos e ainda a legislação pertinente.

## **1 CONCEITUAÇÃO E CARACTERÍSTICAS**

De acordo com Lima (2008, p. 13) “empregado doméstico é toda pessoa natural, física, que presta serviços de natureza contínua, de finalidade não lucrativa, a pessoa ou a família, no âmbito residencial [...], mediante a contraprestação salarial, de forma subordinada e contínua”.

Conforme Barbosa (2008, p. 33)

Doméstico é o trabalhador que presta serviços em casa de família, como está na origem da palavra (do latim, *domesticus*), que provém de *domus*, que significa lar. O



vocábulo “doméstico” não designa uma profissão nem se refere unicamente ao trabalho realizado no interior dos lares.

Existem muitas controvérsias entre autores que discorrem sobre o tema, em vários aspectos, inclusive quanto a considerar a função de doméstico como profissão.

De acordo com Barbosa (2008, p. 31)

Trata-se de um tipo especial de empregado, com contrato disciplinado por lei especial, sendo um trabalho exercido por profissionais das mais diversas áreas, inclusive de nível superior, caracterizando-se sempre que é prestado por pessoa física à pessoa ou família, no âmbito familiar, com continuidade, sem intuito lucrativo, mediante a contraprestação salarial (onerosidade) e de forma subordinada.

Portanto, segundo o autor, não há a profissão específica de doméstico, sendo possível enquadrar no grupo diversos trabalhadores com profissões distintas, a exemplo de motoristas, acompanhantes, enfermeiras, pilotos de aviões particulares e tripulantes de iates e embarcações de recreio.

Barbosa (2008, p. 44) reforça ainda que

O trabalho doméstico é aquele prestado à pessoa ou família *no âmbito familiar* cujo conceito não se restringe ao espaço físico interno de uma residência. Abrange o que se costuma denominar a extensão do lar, e, portanto, não apenas as dependências internas da residência, [...] desde que as atividades se destinem a atender às necessidades da família.

Freitas Júnior e Araújo (2008), já afirmam tratar-se de uma profissão, por assim estar na Lei nº. 5.859/72, na qual enquadra ainda lavadeira, babá, governanta, cozinheira, jardineiro dentre outros.

Entretanto, vale ressaltar de acordo com Barbosa (2008, p. 36) que

A denominação de ‘empregado doméstico’ ganhou, na prática, sob a ótica de muitos, uma conotação pejorativa, como se referisse apenas àquele trabalhador ou trabalhadora que cuida da casa, cozinhando, lavando roupa, tomando conta de crianças ou cuidando do jardim, a ponto de alguns empregados preferirem que essa condição não seja indicada na sua Carteira de Trabalho.

Freitas Júnior (2008, p.29) ressalta que “[...] não é a função, por si só, exercida pelo empregado que vai caracterizá-lo como empregado doméstico. Primeiramente, é preciso que a pessoa seja qualificada como empregado, depois, como empregado doméstico.”

Controvérsias a parte, de acordo com a Lei dos Domésticos, Lei nº. 5.859/72, para que determinado empregado seja qualificado como empregado doméstico é preciso que o serviço prestado por ele atenda, simultaneamente, a três requisitos: 1) não tenha finalidade lucrativa, ou seja, o empregador não poderá ter lucro financeiro com o trabalho do empregado doméstico; 2) seja realizado para o âmbito residencial, ou seja, diretamente ligado à vida familiar e 3) tenha natureza contínua, ou seja, não eventual, sucessivo, ininterrupto.

Lima (2008, p. 15) salienta que o trabalho doméstico tem como características

- a) Habitualidade na prestação de serviços, de forma contínua e sem interrupção;
- b) Não ter finalidade econômica: o empregador não poderá ter objeto de lucro no trabalho doméstico;
- c) O trabalho deverá ser realizado no âmbito residencial, para pessoa ou família, e o local poderá ser cidade, casa de campo ou casa de praia;
- d) A subordinação também é pressuposta do contrato de trabalho doméstico;
- e) Pessoalidade, presença física;
- f) Prestação de serviço mediante salário.

Portanto, o emprego doméstico pode ser exercido por diferentes profissionais dotados de qualificação específica.

Com a vigência do decreto 6.481/08, válido a partir de 12 de setembro de 2008, está proibido o trabalho doméstico para menores de 18 anos. Antes do decreto era legal a contratação, desde que registrada em carteira, de maiores de 16 anos e menores de 18 anos para exercer serviços domésticos.

## **2 DIREITOS TRABALHISTAS DO EMPREGADO DOMÉSTICO**

Freitas Júnior e Araújo (2008, p.215) afirmam que

A Constituição Federal, no caput de seu artigo 7º., estabelece, em 34 incisos, quais são os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais. No parágrafo único desse mesmo artigo, a Constituição estipula que são assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos em 9 desses 34 incisos. Além desses direitos previstos na Constituição serão citados outros previstos na legislação ordinária.

### **2.1 Direito à Carteira Assinada (Anotação da Carteira de Trabalho e Previdência Social- CTPS)**

Conforme Freitas Júnior e Araújo (2008, p. 113-4)

O empregado doméstico tem direito de ter sua CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social) anotada, ou assinada como se diz no dia a dia, por expressa determinação legal (Lei dos Domésticos, art.2º). A rigor, trata-se da obrigatoriedade de se anotar o contrato de trabalho na CTPS.

De acordo com Barbosa (2008, p.88)

Do ponto de vista do empregado, o grande valor da carteira de trabalho reside no fato de que, além de servir como um documento que atesta a sua condição de trabalhador, ela servirá de prova dessa condição perante o INSS, para que possa obter a sua inscrição como segurado e obter os benefícios previdenciários.

Barbosa (2008, p. 89) ressalta ainda que

A lei não impõe a designação da função do empregado na CTPS, mas, como nela existe um espaço próprio para isso, é recomendável que o mesmo seja preenchido. [...] assim, conforme seja o caso, poderá anotar a função de cozinheiro, auxiliar de serviços gerais, copeiro, jardineiro, motorista, acompanhante, enfermeira etc., sem que isso comprometa a natureza do vínculo estabelecido entre as partes.

Portanto, o fato de ter as anotações feitas pelo empregador na CTPS do empregado assegura-lhe vários direitos trabalhistas e previdenciários. Em caso de sofrer acidente ou ser acometido por doença, um empregado doméstico, trabalhando sem CTPS anotada fica sem a proteção do INSS.

## **2.2 Salário Mínimo**

A teoria do Direito do Trabalho indica a existência de diversos tipos de salário mínimo, como o individual e o familiar. A Constituição Federal do Brasil adotou o tipo familiar conforme o inciso IV do art. 7º, que garante ao trabalhador

Salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família, com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte, previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada a sua vinculação para qualquer fim.

Receber um salário de valor igual ao salário mínimo é um direito assegurado pela Constituição Federal ao empregado doméstico o que não quer dizer que o mesmo garanta realmente todas as necessidades do trabalhador.

A Lei 8.542/92 define salário mínimo como a “contraprestação mínima devida e paga diretamente pelo empregador a todo trabalhador, por jornada normal de trabalho (...)”.

Freitas Júnior e Araújo (2008, p. 116)

Há, em relação ao salário de empregado doméstico, uma questão que ainda causa polêmica: o empregado doméstico contratado para trabalhar em jornada inferior à normal, (somente o turno da manhã ou apenas em alguns dias da semana, por exemplo), pode receber um salário mensal inferior ao salário mínimo?

Freitas Júnior e Araújo (2008, p. 116) afirmam que “atualmente, há entendimento no meio jurídico de que é legal a contratação de empregado doméstico com jornada reduzida e salário mensal inferior ao mínimo, mas proporcional ao horário de trabalho”.

É preciso lembrar que não há lei que determine a jornada de trabalho dos empregados domésticos apenas o bom senso e alguns autores e autoridades se baseiam na própria CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas) para determinar uma jornada equivalente a dos empregados comuns, que é de 8 horas diárias.

### **2.3 Irredutibilidade Salarial**

Conforme Barbosa (2008, p. 119) “o salário é um dos elementos essenciais do contrato de trabalho, correspondendo, o seu pagamento, à principal obrigação que dele decorre para o empregador, assim como a do empregado é a de prestar o trabalho ajustado”.

Freitas Júnior e Araújo (2008, p. 119) afirmam que “A irredutibilidade salarial é um direito garantido pela Constituição e significa que o salário do empregado doméstico, depois de ajustado, não pode ser reduzido”.

A Constituição Federal exclui do rol dos direitos estendidos aos empregados domésticos o direito à celebração de convenção ou acordo coletivo. Assim sendo, os domésticos não podem sofrer redução de salário nem por meio desses instrumentos de negociação coletiva. (FREITAS JÚNIOR & ARAÚJO, 2008, p. 119)

Barbosa (2008, p. 123) reforça ainda que “o salário é merecedor de proteção especial no Direito do Trabalho, dada a sua natureza eminentemente alimentar, pois, em geral,

constitui a única fonte de que o trabalhador dispõe para prover o sustento próprio e o da sua família”.

## **2.4 Repouso Semanal Remunerado (Folga Semanal)**

Freitas Júnior e Araújo (2008) salientam que a Constituição Federal garantiu também aos empregados domésticos o direito ao repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos, de 24 horas consecutivas. A remuneração desse dia de folga semanal, exceto para os com jornada reduzida, já está inclusa no valor salarial mensal.

Freitas Júnior e Araújo (2008, p. 121)

Se o empregado, sem motivo justificado, falta ou chega atrasado durante a semana anterior (de segunda-feira a sábado, no caso do repouso aos domingos), perde o direito à remuneração do repouso semanal, isto é, goza a folga semanal, mas a remuneração correspondente pode ser descontada de seu salário.

Portanto, o empregado doméstico que recebe salário mensal referente a trinta dias de trabalho estará sendo remunerado pelo seu dia de repouso semanal.

## **2.5 Vale Transporte**

O vale-transporte é a ajuda parcial concedida ao empregado, pelo empregador, para que a sua locomoção de casa-trabalho-casa seja facilitada. Caso o empregado não queira o benefício por não necessitar, deverá entregar ao empregador uma declaração por escrito.

Freitas Júnior e Araújo (2008, p. 122) salientam que

O empregado doméstico tem direito ao vale-transporte com base no Decreto 95.247/1987, que regulamentou a Lei 7.418/1985 (Lei do Vale-Transporte). Na verdade, essa lei não se refere ao empregado doméstico, o decreto que a regulamentou e incluiu expressamente essa classe como beneficiários do vale-transporte.

Conforme Barbosa (2008, p. 155)

Se, por qualquer motivo, o empregador deixar de conceder esse benefício ao seu empregado, poderá vir a responder em juízo pelo inadimplemento dessa obrigação

legal, indenizando-o pelo equivalente, ou seja, pelo pagamento em dinheiro do valor correspondente às importâncias despendidas com transporte no curso da prestação laboral.

Decreto nº 95.247, de 17 de novembro de 1987,

Art.1º São beneficiários do Vale-Transporte, nos termos da Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985, alterada pela Lei nº 7.619, de 30 de setembro de 1987, os trabalhadores em geral e os servidores públicos federais, tais como:

II – os empregados domésticos, assim definidos na Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972.

Vale salientar que, pela lei, o custo de aquisição dos vales-transporte deve ser dividido entre empregado e empregador na seguinte proporção: o empregado arca com o valor até 6% de seu salário e o empregador se responsabiliza pela diferença entre o valor descontado do empregado e o custo total da aquisição.

## **2.6 13º Salário (Gratificação de Natal)**

Conforme Barbosa (2008, p. 126)

O 13º salário consiste numa gratificação, denominada gratificação natalina, no valor correspondente à remuneração mensal do empregado, devida de forma integral a cada ano completo de serviços prestados ao mesmo empregador, ou proporcionalmente ao número de meses trabalhados.

Constituição Federal de 1988 também assegurou aos empregados domésticos o direito ao 13º salário.

Portanto, as mesmas regras estabelecidas para o 13º salário do empregado comum valem para o do empregado doméstico (Leis nº. 4.090/1962 a nº. 4.749/1965 e o Decreto 57.155/1965).

Freitas Júnior e Araújo (2008, p. 127) reforçam que “De acordo com as leis acima citadas [...], o pagamento do 13º salário deve ser feito até o dia 20 do mês de dezembro e, entre 1º de fevereiro e 30 de novembro, deve ser pago um adiantamento da metade de seu valor”.

Vale salientar ainda que a quantia recebida como adiantamento deve ser deduzida do valor a ser pago na segunda parcela, sem ter seu valor corrigido.

## 2.7 Férias

Barbosa (2008, p. 95) garante que

O Direito do Trabalho sempre se preocupou em assegurar ao empregado uma pausa nas atividades laborais, para proporcionar-lhe o descanso necessário à recuperação da energia física e mental fora do ambiente de trabalho, ou seja, no convívio social, com a família e com os seus semelhantes.

Barbosa (2008, p. 96) lembra que a Constituição Federal garante ao empregado doméstico o direito ao “gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, 1/3 (um terço) a mais do que o salário normal”.

Portanto, a partir da vigência da Lei 11.324 de 19 de julho de 2006, estabeleceu-se que o empregado doméstico tem direito à mesma quantidade de dias de férias a que qualquer outro empregado comum, ou seja, tem direito a 30 dias corridos de descanso.

De acordo com Freitas Júnior e Araújo (2008, p. 144)

[...] há que se observar a proporcionalidade estabelecida pelo artigo 130 da CLT quanto a dias de férias e faltas injustificadas, sendo:

- Até 5 faltas: 30 dias corridos de férias
- De 6 a 14 faltas: 24 dias corridos de férias
- De 15 a 23 faltas: 18 dias corridos de férias
- De 24 a 32 faltas: 12 dias corridos de férias
- Acima de 32 faltas: 0 dias corridos de férias

Vale salientar ainda que o empregador tem a obrigação de avisar com antecedência mínima de trinta dias ao empregado a concessão das férias e este deve assinar o recibo de tal aviso.

## 2.8 Aviso Prévio

Conforme Freitas Júnior e Araújo (2008, p. 160) “aviso prévio é a comunicação, com antecedência mínima de 30 dias, que uma parte (empregado ou empregador) deve fazer à outra, de determinação em pôr fim ao “contrato de trabalho”, sem motivo que a lei considere como justo para sua extinção”.

De acordo com Barbosa (2008), caso o empregado não cumprir o aviso prévio deverá devolver ao empregador um mês de salário. No entanto, o empregador poderá dispensar o empregado do cumprimento deste, mas deverá pagar-lhe o mês normalmente.

O objetivo do aviso prévio é evitar que empregado e empregador sejam prejudicados com a extinção brusca do contrato de trabalho, ou seja, permitir a ambos a busca da solução para a nova situação: novo emprego e um possível substituto para o empregado. A lei estipula apenas a antecedência mínima com que o aviso prévio deve ser dado, que é de 30 dias.

## **2.9 Feriados**

Os empregados domésticos, com a vigência da Lei 11.324 de 19/07/2006, passaram a ter direito ao repouso nos feriados civis e religiosos de âmbito nacional. Nos feriados locais e excepcionais, deverá ser previamente combinado. Caso o empregador necessite do trabalho do empregado, este deverá atribuir-lhe um outro dia em substituição ao feriado.

Conforme Freitas Júnior e Araújo (2008, p. 169) são feriados nacionais os dias:

01/01 – Fraternidade Universal – Lei 662/1949  
21/04 – Dia de Tiradentes – Lei 1.266/1950  
01/05 – Dia do Trabalho – Lei 662/1949  
07/09 – Independência do Brasil – Lei 662/1949  
12/10 – Padroeira do Brasil – Lei 6.802/1980  
02/11 – Dia de Finados – Lei 10.607/2002  
15/11 – Proclamação da República – Lei 662/1949  
25/12 – Dia de Natal – Lei 662/1949

Os autores afirmam ainda que a Lei 9.093/1995 e o Decreto 27.048/1949 estabelecem que os feriados municipais são aqueles declarados em lei municipal, sendo limitados ao número de quatro, já incluída a sexta-feira santa e ainda os Estados podem fixar um feriado estadual, destinado à comemoração de suas datas magnas.

Portanto, é importante que o empregador doméstico se informe, em sua cidade e em seu estado, de quais são os dias feriados municipais e estaduais instituídos, pois os empregados domésticos têm direito a gozar folga nesses dias.



### 3 DIREITOS PREVIDENCIÁRIOS DOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS

#### 3.1 Licença à Gestante

Barbosa (2008, p. 145) salienta que “o amparo à maternidade também se inclui dentre os temas que merecem especial atenção por parte da legislação do trabalho”

O inciso XVIII do art. 7º, da Constituição Federal declara: “licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de 120 dias”.

De acordo com Freitas Júnior e Araújo (2008, p. 167) “esse direito difere do “direito à estabilidade no emprego, **desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto**”, o qual passou a ser assegurado, às empregadas domésticas, com a entrada em vigor da Lei 11.324, de 19/07/2006”. (grifos dos autores)

Freitas Júnior e Araújo (2008, p. 167) salientam ainda que

Durante o período de 120 dias da licença à gestante o salário da empregada é pago diretamente pelo INSS, na forma de salário-maternidade. O único dever do empregador, enquanto dura a licença, é efetuar o recolhimento da parte que lhe cabe da contribuição prevista da doméstica.

Os autores reforçam também que

Conforme prevê o artigo 238 da Instrução Normativa 20 de 2007, do INSS, tratando-se de parto de natimorto, comprovado mediante atestado médico original, sem necessidade de avaliação médico-pericial pelo INSS, a empregada doméstica tem direito aos 120 dias de salário-maternidade.

Portanto, a empregada doméstica também tem garantido o seu direito ao descanso, aos cuidados com sua gestação e com o bebê, garantindo assim a preservação da sua saúde, sem prejuízo no salário.

#### 3.2 Licença-Paternidade

A finalidade da licença-paternidade é a de o pai poder prestar assistência à mãe e à criança quando do nascimento.

Segundo Freitas Júnior e Araújo (2008, p. 168) “a Constituição Federal assegura ao empregado doméstico direito à “licença-paternidade, nos termos fixado em lei”, no Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, ficou determinado que, enquanto essa lei não vier, o prazo da licença é de cinco dias.”

### **3.3 Estabilidade Provisória da Gestante no Emprego**

Freitas Júnior e Araújo (2008, p. 171) afirmam que a

Estabilidade provisória da gestante no emprego é a garantia de que a empregada gestante tem de não ser dispensada do emprego, arbitrariamente ou sem justa causa, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Vale a pena mencionar que, nos casos de dispensa da empregada gestante por justa causa, por pedido de demissão ou por término de contrato por prazo determinado, não há que se falar em estabilidade provisória da gestante no emprego.

Conforme Barbosa (2008, p. 148)

As empregadas domésticas gestantes passaram a ter direito à estabilidade provisória no emprego a partir da edição da Lei 11.324, de 2006, que acrescentou à Lei 5.859, de 1972, o art. 4º - A: “*É vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada doméstica gestante desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto*”. (grifos dos autores)

Portanto, caso o empregador doméstico dispensar, sem justa causa, a empregada doméstica grávida, tem de indenizá-la num valor correspondente a todos os direitos trabalhistas devidos desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto ou reintegrá-la ao emprego. Além disso, o empregador pode ser condenado em reclamação trabalhista e indenizá-la no valor correspondente ao salário-maternidade e, também, por danos morais.

### **3.4 Aposentadoria**

O empregado doméstico faz jus do direito a aposentadoria de acordo com o art. 7º inciso XXIV da Constituição Federal.

Lima (2008, p.49) reforça ainda que o empregado doméstico tem sua aposentadoria assegurada pela Lei nº 8.213/91, que disciplina os Planos de Benefícios da Previdência Social, no art.11,II, [...].

A aposentadoria do doméstico pode se dar por invalidez, por idade e por tempo de serviço.

### **3.5 Auxílio-Doença**

De acordo com Freitas Júnior e Araújo (2008, p.207), auxílio-doença é o benefício a que o segurado doméstico tem direito por motivo de doença ou caso fique incapacitado para o trabalho.

Lima (2008, p.51) reforça que estando inscrito regularmente no INSS e após uma carência de doze meses, os trabalhadores domésticos e dependentes farão jus ao sistema de seguridade social, tendo acesso às prestações previdenciárias, assistência médica, serviços e benefícios em dinheiro, tendo como fonte legal a Lei nº 8213, de 24 de julho de 1991.

## **4 DIREITOS QUE PODEM SER CONCEDIDOS AO EMPREGADO DOMÉSTICO A CRITÉRIO DO EMPREGADOR**

### **4.1 Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS**

Freitas Júnior e Araújo (2008, p. 197) afirmam que de acordo com a Lei dos Domésticos, “é facultativa, a critério do empregador, a inclusão do empregado doméstico no FGTS, ou seja, o empregador doméstico não tem a obrigação de incluí-lo. Essa inclusão pôde ser feita a partir de março de 2000, inclusive retroativamente”.

Afirmam ainda que “optando pela inclusão, o empregador doméstico deve recolher mensalmente, na conta do empregado, a quantia equivalente a 8% sobre o valor do salário. O recolhimento mensal é obrigação do empregador e não pode haver, em virtude disso, qualquer desconto no salário do empregado.” (2008, p. 197)

Conforme a Lei nº 10.208 de 23 de março de 2001, Art.3ºA, é facultada a inclusão do empregado doméstico no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS, de que trata a Lei

nº 8.036 de 11 de maio de 1990, mediante requerimento do empregador, na forma do regulamento.

Contudo, além dos depósitos mensais, para o empregador, a principal consequência financeira decorrente da inclusão do empregado doméstico no FGTS é a obrigação de pagar ao empregado incluído, que for dispensado sem justa causa, uma multa de 40% sobre os valores do FGTS recolhidos ou devidos durante a relação de emprego.

Salienta-se ainda que somente os empregados domésticos incluídos no FGTS têm garantido o seu direito ao seguro-desemprego.

## 4.2 Seguro-Desemprego

Seguro-desemprego é um auxílio temporário concedido ao empregado doméstico desempregado, incluído no FGTS, que é dispensado sem justa causa.

Barbosa (2008, p. 168) afirma que

O seguro-desemprego faz parte do conjunto de benefícios integrantes do sistema de seguridade social, elevado à categoria de direitos constitucionalmente assegurados aos trabalhadores, na forma do art. 7º, II, da Constituição Federal, tendo, pois, feição nitidamente assistencial.

A Lei garante ao empregado doméstico, que for dispensado sem justa causa, o direito de receber o seguro-desemprego por um período máximo de três meses, de forma contínua ou alternada, a cada período aquisitivo de dezesseis meses, sendo o valor máximo de cada parcela de um salário mínimo a fim de provê-lo durante o período que irá buscar um novo emprego.

Freitas Júnior e Araújo (2008, p. 197) apresentam as condições que o empregado doméstico deve satisfazer para ter direito ao seguro-desemprego:

- ter trabalhado como empregado doméstico, pelo menos 15 meses nos últimos 24 meses (ainda que para empregadores diferentes), com CTPS assinada;
- ter sido dispensado sem justa causa;
- ser incluído no FGTS e ter, no mínimo, 15 recolhimentos como empregados domésticos;
- estar inscrito no INSS como empregado doméstico e estar em dia com as contribuições previdenciárias (tem de haver recolhido, no mínimo, 15 contribuições, ainda que para empregadores diferentes);
- não estar recebendo qualquer benefício da Previdência Social (aposentadoria, por exemplo), exceto pensão por morte;

- não possuir renda própria para seu sustento e de sua família;
- requerer o benefício no prazo, que se inicia no sétimo dia e termina no 90º dia, contados da data em que o empregado foi dispensado.

É importante salientar que o seguro-desemprego deve ser requerido nos Postos de Atendimento do Ministério do Trabalho e Emprego ou Sistema Nacional de Emprego - SINE, mediante apresentação da documentação necessária, no prazo que vai do 7º ao 90º dia subsequente à data da dispensa.

Depois de dar entrada no requerimento, o empregado deve aguardar aproximadamente 30 dias e dirigir-se a qualquer agência da Caixa Econômica Federal para recebimento do benefício.

## **5 DIREITOS NÃO ASSEGURADOS, POR LEI, AOS EMPREGADOS DOMÉSTICOS**

### **5.1 Fixação da Duração da Jornada de Trabalho Normal em 8 Horas Diárias e 44 Semanais**

Barbosa (2008) salienta que alguns direitos trabalhistas não são conferidos aos empregados domésticos, mas são, com frequência, pleiteados em ações trabalhistas aforadas por eles.

As leis que tratam do empregado doméstico não incluíram no rol dos direitos da classe, a fixação da duração do trabalho normal em 8 horas diárias e 44 semanais. Também não há nenhuma norma que estabeleça a jornada normal do empregado doméstico. Portanto, em relação à sua duração, a jornada de trabalho do empregado doméstico é a que for acertada quando de sua contratação.

### **5.2 Horas Extras**

Conforme Freitas Júnior e Araújo (2008, p. 216)

A Constituição Federal não assegura aos empregados domésticos o direito à fixação da duração do trabalho normal em oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, por conseguinte, também não é reconhecido a essa categoria de trabalhadores o direito à remuneração do serviço extraordinário superior em, no mínimo, 50%, à do normal.

Portanto, não coube ao empregado doméstico o direito às horas extras mesmo que ele esteja à disposição do empregador por um período superior ao seu horário normal de trabalho.

### **5.3 Adicional Noturno**

A Constituição Federal, em seu art. 7º, ao estipular quais os direitos garantidos ao empregado comum são assegurados aos domésticos, o parágrafo único do referido não inclui a direito ao adicional noturno. Sedimentou-se, assim, a opinião de que os empregados domésticos não fazem jus a esse direito.

### **5.4 Salário-Família**

Freitas Júnior e Araújo (2008, p. 218) afirmam que “salário-família é o benefício pago ao empregador comum, cuja remuneração seja inferior a determinado valor estipulado por lei, para cada filho menor de 14 anos ou inválido”.

No entanto, apesar de ter a condição de segurado obrigatório da Previdência Social, ao empregado doméstico não é assegurado o salário-família.

### **5.5 Abono Salarial (PIS OU PASEP)**

O Programa de Abono Salarial é um benefício no valor de um salário mínimo anual, assegurado aos empregados que contribuem para o Programa de Integração Social ou para o Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público, conforme determina o artigo 239, § 3º da Constituição Federal.

Entretanto, tendo em vista que os empregadores domésticos, por lei, não contribuem para o PIS ou PASEP, não têm direito a esse benefício.

### **5.6 Insalubridade**

Apesar de os empregados domésticos exercerem uma atividade muitas vezes insalubre, não foi garantido a eles tal direito como determina a Constituição Federal aos empregados regidos pela CLT.

### **5.7 Estabilidade Provisória no Emprego Decorrente de Acidente de Trabalho**

Freitas Júnior e Araújo (2008, p.218) dizem que, por falta de previsão legal, o empregado doméstico não tem estabilidade no emprego, pelo prazo mínimo de 12 meses, após a cessação de auxílio-doença concedido em decorrência de acidente de trabalho.

Lima (2008, p.48) afirma

O empregado doméstico, em face do que determina a Lei nº 8.213/91, não recolherá a prestação de custeio do acidente de trabalho. O art. 19 da Lei nº 8.231/91 informa que o acidente de trabalho ocorre em virtude de trabalho exercido em empresa. A regra, no Direito Acidentário, estabelece que são beneficiários aqueles trabalhadores expressamente apontados pela Lei. Por isso, o empregado doméstico não terá direito ao auxílio-acidente.

O empregado doméstico receberá auxílio-doença ou conforme o caso, aposentadoria por invalidez.

## **6 RECOLHIMENTO DE CONTRIBUIÇÃO PREVIDENCIÁRIA**

Freitas Júnior e Araújo (2008, p. 181) afirmam que

O recolhimento da contribuição previdenciária é obrigatório e de fundamental importância para o empregado doméstico. É a inscrição no INSS e os respectivos recolhimentos mensais (e não a mera assinatura da Carteira de Trabalho) que habilitam o doméstico ou seus dependentes a usufruir os benefícios previdenciários.

Conforme Lima (2008, p. 26) “o empregado doméstico é segurado obrigatório do sistema da Previdência Social. [...] O empregado, para garantir seu direito, deve apresentar ao empregador a Carteira de Trabalho e Previdência Social para ser devidamente anotada”.

A contribuição previdenciária devida na relação de emprego doméstico é a que incide sobre o salário do empregado doméstico, sendo 12% a parte que cabe ao empregador e a do empregado calculada com base na tabela a seguir transcrita, que foi alterada em 1º de janeiro de 2008, em razão da extinção da CPMF:

Tabela 1 – Contribuição do segurado doméstico

<b>Tabela de contribuição do segurado empregado doméstico para pagamento a partir da competência 1/3/2008</b>	
Salário de contribuição (R\$)	Alíquota para fins de recolhimento ao INSS (%)
Até 911,70	8,00
de 911,71 até 1.519,50	9,00
de 1.519,51 até 3.038,99	11,00

Fonte: Freitas Junior e Araújo (2008, p. 182)

A base de cálculo para o recolhimento da contribuição previdenciária é o valor do salário do empregado doméstico, tomado seu valor mensal, diário ou horário, conforme o caso.

Assim, quando o empregado doméstico trabalha em uma jornada inferior à normal, recebendo em virtude disso uma remuneração menor ao valor do salário mínimo, a contribuição previdenciária é calculada com base nessa remuneração.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este artigo foi elaborado com a finalidade de esclarecer dúvidas acerca dos direitos dos empregados domésticos em relação aos outros empregados regidos pela CLT.

Ao contratar uma pessoa para prestar um serviço junto à família, no seu espaço mais íntimo, torna-se, às vezes, difícil separá-la dos membros familiares, pois muitas vezes acaba por se tornar alguém muito próximo, no entanto, é preciso saber diferenciar tal relação com a estritamente profissional, valendo-se, ambos, de todos os mecanismos de defesa jurídica, pois não se pode esquecer que a relação empregado-empregador deve salientar-se em tal convivência.

É importante a formalização, por meio da documentação, de todos os atos tomados em tal relação, pois, por mais que se pareça excesso de zelo ou de formalismo, não passa de garantia que irá fazer parte do processo contratual.

Frisa-se que, ao ser definido o contrato de trabalho, é importante que sejam anotadas na Carteira de Trabalho todos os pontos pelos quais ele será regido, em especial quais os tipos de descontos serão feitos do salário do trabalhador.



Quanto ao Contrato de Experiência não é aplicável, a princípio, ao empregado doméstico. Entretanto, se for o caso de se assinar um, deve ser celebrado por um prazo máximo de noventa dias. Ressalta-se, porém, que cabe à Justiça do Trabalho a competência para apreciar a lide em que seja parte o empregado doméstico.

Salienta-se que, da diferença existente entre o empregado doméstico e os demais empregados, surgem discussões a respeito dos direitos garantidos, ou não, diante de uma função de certa forma desprezada no mundo do trabalho.

A análise feita de tais direitos demonstra que o empregado doméstico é marginalizado, tanto em relação aos direitos trabalhistas e previdenciários, quanto aos aspectos sociais e culturais. Um cenário que exige mais políticas públicas corretivas, visando tornar o empregado doméstico cidadão pleno em seus direitos e deveres.

## REFERÊNCIAS

BARBOSA, Ayres D'Athayde Wermelinger. Trabalho doméstico – comentários, legislação, jurisprudência e temas polêmicos. Curitiba: Juruá, 2008.

BRASIL, Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado, 1988.

BRASIL, **Decreto nº. 71.885 de 9 de março de 1973** - acresce dispositivos à Lei nº 5.859. <<http://www.domesticalegal.com.br/lei5859.asp>>. Acesso em: 10/10/2008.

BRASIL, **Decreto 95.247/87** – regulamenta a Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985, que institui o Vale-Transporte, com a alteração da Lei nº 7.619, de 30 de setembro de 1987. <<http://www.domesticalegal.com.br/lei5859.asp>>. Acesso em: 10/10/2008.

BRASIL, **Lei nº 5.859, de 11 de Dezembro de 1972**. <<http://www.domesticalegal.com.br/lei5859.asp>>. Acesso em: 10/10/2008.

BRASIL, **Lei 10.208/01 de 23 de março de 2001**. <<http://www.domesticalegal.com.br/lei5859.asp>>. Acesso em: 10/10/2008.

BRASIL, **Decreto 6.481 de 12 de setembro de 2008** – Proíbe menor de 18 anos em serviços domésticos. <<http://tools.folha.com.br/print?site=emcimadahora&url=http%3A%2F%2F>>. Acesso em 17/12/2008.

BRASIL, **Lei 11.324 de 19 de julho de 2006**, regulamenta a Lei 5.859 de 11 de novembro de 1972, <<http://www.normaslegais.com.br/legislacao/lei11324.htm>>. Acesso em 10/10/2008.

BRASIL, **Decreto nº.57.115, de 03 de novembro de 1965** – Expede nova regulamentação da Lei nº. 4.090, de 13 de julho de 1962.

<[http://www.trt02.gov.br/geral/tribunal2/Legis/Decreto/57155\\_65.html](http://www.trt02.gov.br/geral/tribunal2/Legis/Decreto/57155_65.html)>. Acesso em 20/11/2008.

BRASIL, **Lei nº. 4.090, de 13 de julho de 1962**-Institui a Gratificação de Natal para os Trabalhadores. <[http://planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L4090.htm](http://planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L4090.htm)>. Acesso em 17/12/2008.

BRASIL, **Lei nº. 4.749/1965** – Dispõe sobre o Pagamento da Gratificação Prevista na Lei nº. 4.090, de 13 de julho de 1962. <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L4749.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L4749.htm)>. Acesso em 17/12/2008.

BRASIL, **Lei 8.542/92** – Dispõe sobre as a política nacional de salários. <<http://www.leidireto.com.br/lei-8542.html>>. Acesso em 25/11/2008.

FREITAS JÚNIOR, Otácio de Sousa; ARAÚJO, Luiz Antonio Medeiros de. **Empregado doméstico – o guia prático acessível do empregador**. 2 ed., ver., atual., e ampl. – São Paulo: Método, 2008.

LIMA, Dílson Machado de. **A lei do empregado doméstico e sua aplicação**. Belo Horizonte: Líder, 2008.

\_\_\_\_\_. **Diarista e Empregado doméstico**. Belo Horizonte: Líder, 2007.

#### **OBRAS CONSULTADAS**

ALMEIDA, André Luiz Paes de. **Empregado doméstico e nova Lei nº11.324/06**. São Paulo: Premier Máxima, 2007.

ALMEIDA, Deyse Coelho de. **Trabalho Doméstico: aspectos da Lei 11.324/2006**. <[http://www.ambito\\_juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=1764](http://www.ambito_juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=1764)>. Acesso em: 10/10/2008.

BORGES, Creunice et al (Org.). **Manual de orientações para elaboração e apresentação de artigos de conclusão de curso**. Cacoal: Fund. Universidade Federal de Rondônia – UNIR, 2007

BRASIL, **Decreto nº 3.361, de 10 de fevereiro de 2000**. regulamenta dispositivos da Lei nº 5.859, que dispõe sobre a profissão de empregado doméstico, para facultar o acesso do empregado doméstico ao FGTS e ao Programa do Seguro-Desemprego. <<http://www.domesticalegal.com.br/lei5859.asp>>. Acesso em: 10/10/2008

COSTA & SILVA, Contadores Associados. **Empregada Doméstica – Dúvidas Frequentes**. Disponível em: <<http://www.costaassoc.com.br/domesticas.duvidas.html> #03> . Acesso em: 10/10/2008.

FILHO, José Soares, **Direitos Trabalhistas e Previdenciários do Empregado Doméstico**. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=8811>>. Acesso em 29/11/2008.

GUIA DE DIREITOS. **Empregado Doméstico**. <<http://nev.incubadora.fapesp.Br/portal/trabalhoerenda/direitotrabalhistas/empregadodomestico>>. Acesso em: 10/10/2008.

SORATO, Lucia Helena. **Quando o trabalho é na casa do outro: um estudo sobre empregadas domésticas**. <<http://biblioteca.universia.net/ficha.do?ide=32142405>>. Acesso em: 10/10/2008.